



PARECER N.º 54/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 146 – FH/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.02.2011, a CITE recebeu da ... – Informática, S.A. cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., bem como do fundamento da intenção de o recusar, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado em 25.01.2011, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem “horário rotativo, e, conforme a lei do Código do Trabalho, vem pedir a alteração do seu horário para o regime de horário flexível, com início às 8h e fim às 17h”.
 - 1.2.2. Que “este pedido de alteração se deve ao facto de ter 2 filhos com idades inferiores a 12 anos (8 anos e 6 meses), vivendo consigo em



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

comunhão de mesa e habitação e estando o pai impossibilitado devido a motivos profissionais de exercer o seu poder paternal e estando eles desprovidos de assistência externa após as 17h30m”.

1.3. Em 09.02.2011, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos fundamentos seguintes:

1.3.1. Que “ em primeiro lugar, tendo em conta o regime de flexibilidade de trabalho previsto na lei, constatamos que o horário solicitado pela trabalhadora, não preenche os requisitos exigidos, uma vez que mais não é do que um horário fixo. Isto, porque o que o legislador pretendeu, ao prever o artigo 56.º do Código do Trabalho, foi precisamente permitir adaptar, da melhor maneira possível, o horário de um trabalhador às necessidades de acompanhamento de filhos menores de 12 (doze) anos. Consequentemente, o horário de trabalho deveria flexibilizar-se, para mais eu para menos, consoante as necessidades concretas das responsabilidades parentais”.

1.3.2. Que, “a lei não prevê, de modo algum, um horário fixo para efeitos de regime de flexibilidade, pois se assim fosse a redacção do artigo 56.º teria que ser francamente diferente”.

1.3.3. Que “em segundo lugar, existem imperiosos motivos da empresa que obstam ao deferimento do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, como se passará a explicar:”

1.3.3.1. Que a trabalhadora em causa desempenha “a função de Operadora de Loja, estando afectada à Secção das Caixas”, sendo o horário de funcionamento da loja entre as 10:00 horas e as



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

24:00 horas, de Segunda-Feira a Domingo”, pois “tal horário coincide com o horário de funcionamento do próprio Cento Comercial, no qual a loja se insere, não podendo a sua entidade empregadora aceitar que pretenda entrar ao serviço às 08:00 horas, pois não existe nenhuma tarefa que lhe possa ser atribuída entre as 08:00 horas e as 10:00 horas, encontrando-se a loja encerrada nesse período”.

- 1.3.3.2.** Que, “por outro lado, a secção das caixas da loja é constituída por três colaboradores, sendo o período normal de trabalho de cada uma dessas três colaboradoras de 8 horas por dia e 40 horas por semana. Cada colaboradora goza dois dias de descanso par semana (rotativos)”.
- 1.3.3.3.** Que “a elaboração do sistema de horários da secção das caixas teve em consideração um conjunto de condicionalismos (que devem ser necessariamente observados, nomeadamente, o horário de funcionamento do estabelecimento, os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso semanal das colaboradoras, e a obrigação legal de assegurar às colaboradores um intervalo no período normal de trabalho diário não inferior a urna hora, de modo a que não prestem mais do que 5 horas consecutivas de trabalho”.
- 1.3.3.4.** Que, “perante estes condicionalismos, a única forma de a sua entidade empregadora assegurar o funcionamento contínuo da caixa de atendimento é através de um sistema de horários rotativos”, sendo o “horário de abertura das 10:00 horas às 19:00 horas, com uma hora de intervalo e o horário de fecho: das 15:00 horas às 24:00 horas, com uma hora de intervalo”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.3.5.** Que “cada um destes horários é assegurado por uma trabalhadora, encontrando-se a restante a gozar um dia de descanso semanal. Somente num dia por semana (rotativo) é que as três colaboradoras prestam serviço, pois nenhuma se encontra a gozar o descanso semanal”.
- 1.3.3.6.** Que “é apenas através deste sistema de horários rotativos que a sua entidade empregadora consegue garantir que está sempre presente uma colaboradora na caixa de atendimento, durante todo o período de funcionamento do estabelecimento. Este sistema de horários rotativos é, portanto, essencial para o funcionamento da loja, pois se não estivesse qualquer colaboradora na caixa de atendimento, a loja teria de encerrar, uma vez que os clientes não poderiam pagar os seus produtos”.
- 1.3.3.7.** Que, “o horário de trabalho requerido iria inviabilizar o sistema de horários rotativos, implementado, colocando em causa o funcionamento do estabelecimento”.
- 1.3.3.8.** Que, “o sistema de horários rotativos que se encontra implementado permite uma distribuição equitativa das três colaboradoras da secção das caixas condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar”.
- 1.3.3.9.** Que “como é do conhecimento da trabalhadora, a empresa assumiu com as três colaboradoras da secção de caixas um compromisso de equidade na distribuição dos horários de trabalho, de modo a que a penosidade do serviço no "horário de fecho" fosse equitativamente distribuída entre todas”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.3.10.** Se a entidade empregadora concedesse o horário pretendido pela trabalhadora estaria a faltar a ao compromisso assumido com as demais colaboradoras, e provocaria seguramente um conflito laboral (entre essas colaboradores e a empresa), conflitos internos na equipa, e desmotivação, com todos os inerentes prejuízos para a empresa”.
- 1.3.3.11.** Que, “concretamente, a colaboradora ... também tem um filho menor de 12 anos, e já fez saber ã empresa que faria um requerimento idêntico, se o horário de trabalho requerido for aceite, pois entende que não deve ser tratada de forma discriminatória”.
- 1.3.3.12.** Que, a entidade empregadora já não tem condições para aceitar o horário requerido, muito menos teria condições para ter duas (das três) colaboradoras da secção de caixas no suposto regime de "flexibilidade."
- 1.3.3.13.** Que, “a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar foi, é e sempre será um baluarte da empresa, que, dentro das suas possibilidades, procura preservar ao máximo esse desígnio. Para tal, a empresa sempre que lhe é possível vem correspondendo aos pedidos de ajustamento pontual dos horários de trabalho, de modo a corresponder aos interesses dos seus colaboradores”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.
- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional – o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.2.2. O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.3. A empresa refere que “o horário solicitado pela trabalhadora, não preenche os requisitos exigidos, uma vez que mais não é do que um horário fixo”.

2.3.1. Ora, sendo a elaboração do horário flexível da competência do empregador, de acordo com o disposto no citado n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que a trabalhadora solicita são as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, que cabem sempre dentro de um horário flexível.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.** Mas, nos termos do mencionado n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” e um desses limites é precisamente o horário de funcionamento do estabelecimento, conforme dispõe a alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo 56.º do referido Código.
- 2.4.1.** Sucede que a trabalhadora pede um horário com início às 8:00 horas, quando o estabelecimento onde exerce a sua actividade só abre às 10:00 horas.
- 2.4.2.** Acresce o facto de serem apenas 3 as colaboradoras afectas à Secção das Caixas que têm de assegurar o horário de funcionamento da loja, que é entre as 10:00 horas e as 24:00 horas, de Segunda-Feira a Domingo, que foi organizado através de um sistema de horários rotativos”, sendo o “horário de abertura das 10:00 horas às 19:00 horas, com uma hora de intervalo e o horário de fecho: das 15:00 horas às 24:00 horas, com uma hora de intervalo”.
- 2.4.3.** Refere ainda a empresa, que cada um destes horários é assegurado para uma trabalhadora, encontrando-se a terceira a gozar um dia de descanso semanal, pois, apenas num dia por semana (rotativo) é que as três colaboradoras prestam serviço, por nenhuma se encontrar a gozar o descanso semanal nesse dia.
- 2.5.** Não consta do presente processo a apreciação da trabalhadora aos fundamentos da intenção de recusa da entidade empregadora ao pedido de horário flexível apresentado pela referida trabalhadora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.6. Com efeito, a empresa apresentou razões que demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, dado que o horário requerido pela trabalhadora além de estar fora do horário de funcionamento da loja, põe em causa esse funcionamento, em virtude da sua eventual aplicação, deixar a loja sem qualquer colaboradora na Secção das Caixas várias horas, em vários dias da semana.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ... – Informática, S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respectivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2011**